



COMUNE DI MASCALI
Città Metropolitana di Catania
Area I Amministrativa Sviluppo e Tutela della Persona

IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO(CCI)
PER IL TRIENNIO 2023 – 2025

In data 29/12/2023 alle ore 12,00 presso la residenza municipale del
Comune di Mascali, ha avuto luogo l'incontro tra:

Delegazione di parte pubblica:

Presidente Segretario Comunale

Componente Parisi Salvatore

Componente Leotta Massimiliano

Componente Spina Michele

Delegazione Sindacale:

OO.SS. Territoriale CISL FP

OO.SS. Territoriale CGIL FP

OO.SS. Territoriale UIL FPL

R.S.U. Aziendale CARDILLO LUCIA

R.S.U. Aziendale RIBANO PIETRA A.

R.S.U. Aziendale LA ROSA ERIC

R.S.U. Aziendale MARIO MORGANO

R.S.U. Aziendale STRANO ANGELO

Al termine della riunione le parti sottoscrivono la presente ipotesi di contratto collettivo integrativo per il triennio 2023 – 2025.

INDICE

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

Capo I - Applicazione, durata, tempi e decorrenza

Art. 1 Quadro normativo e contrattuale

Art. 2 Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

TITOLO II RELAZIONI SINDACALI

Capo I - Sistema delle relazioni Sindacali

Art. 3 Verifiche dell'attuazione del contratto

Art. 4 Interpretazione autentica dei contratti integrativi

TITOLO III ORDINAMENTO PROFESSIONALE

Capo I - Nuovo sistema di classificazione

Art. 5 Progressioni economiche all'interno delle aree

Capo II Incarichi di Elevata qualificazione

Art. 6 Criteri generali per la determinazione delle retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ

Capo III Disposizioni per le unioni di Comuni e i servizi in convenzione

Art. 7 Personale utilizzato a tempo parziale nei servizi in convenzione

TITOLO IV RAPPORTO DI LAVORO

Capo I - Istituti correlati all'orario di lavoro

Art. 8 Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente

Art. 9 Reperibilità

Art. 10 Turnazioni

Art. 11 Riduzione orario di lavoro per lavoratori turnisti

Art. 12 Lavoro straordinario e Banca delle ore

Art. 13 Flessibilità dell'orario di lavoro

Art. 14 Orario multiperiodale

Art. 15 Servizio mensa e buono pasto

TITOLO V TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE

Capo I - Risorse e premialità

Art. 16 Quantificazione delle risorse

Art. 17 Strumenti di premialità

Art. 18 Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

Capo II Performance organizzativa e individuale

Art. 19 Premio correlato alla performance organizzativa

Art. 20 Premio correlato alla performance individuale e differenziazione

Capo III - Disciplina delle indennità

Art. 21 Principi generali

Art. 22 Indennità condizioni di lavoro

Art. 23 indennità per specifiche responsabilità

Capo IV - Altri compensi, incentivi benefit

Art. 24 Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

Art. 25 Welfare integrativo

TITOLO VI SEZIONI SPECIALI

Capo I - Polizia Locale

Art. 26 Prestazione del personale per attività ed iniziative di carattere privato

TITOLO I
DISPOSIZIONI GENERALI
CAPO I
Disposizioni Generali

Art. 1

Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate da norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nel CCNL del comparto Funzioni locali vigenti nella misura in cui risultato compatibile/o richiamate dalle seguenti fonti legislative o regolamentari:
 - a) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2019/2021, sottoscritto in data 16/11/2022;
 - b) Il D. Lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3 quinquies, 45 commi 3 e 4;
 - c) Il D. Lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - d) Il D. Lgs. 25 maggio 2017, n.75, recante "Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, ai sensi degli art. 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), g), h), l), m), n), o), q), r), s), e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";
 - e) Il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, adottato modificato da ultimo – con deliberazione di Giunta comunale n. 7. Del19/01/2021.;
 - f) Il nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con atto n. 7 Del. 19/01/2021.;
 - g) CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 1.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 9.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009, 21.05.2018.

Art. 2

Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato – ivi compreso il personale comandato o distaccato, anche sindacale, o utilizzato a tempo parziale – con contratto di formazione e lavoro, nonché al personale con contratto di somministrazione e lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni in materia.
2. Esso avrà vigenza dalla data di stipula e sino al 31 dicembre 2025.
3. I criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, potranno essere negoziati con cadenza annuale su iniziativa di una delle parti, con apposito accordo. In tal senso, le parti concordano che l'eventuale convocazione delle delegazioni trattanti, da parte del Presidente della delegazione trattante di parte datoriale, debba avvenire, escluse le cause di forza maggiore, entro 90 giorni dall'approvazione del Bilancio di Previsione e comunque entro il primo quadrimestre

Art. 27 Proventi delle violazioni al codice della strada

Art.28 Indennità di servizio esterno

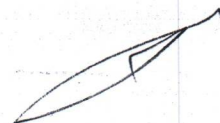
Art. 29 Indennità di funzione del personale della polizia locale

TITOLO VII DISPOSIZIONI FINALI

Art.30 Salute e sicurezza sul lavoro

Art. 31 Innovazioni tecnologiche

Art.32 Disposizioni finali

A handwritten signature or mark, possibly a stylized 'L' or a similar character, located in the lower right quadrant of the page.

dell'anno, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione.

4. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.
5. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.
6. Il presente CCI sostituisce nei tempi qui definiti ogni precedente accordo sottoscritto antecedente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti contrattazione integrativa vengono con il medesimo disciplinati.

TITOLO II

RELAZIONI SINDACALI

CAPO I

Sistema delle relazioni sindacali

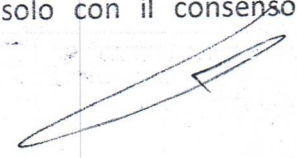
Art. 3

Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocato dal Presidente della delegazione trattante di parte datoriale.
2. La delegazione di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante da parte datoriale convocherà la riunione entro 30 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 4

Interpretazione autentica dei contratti integrativi

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
 2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro trenta giorni dalla richiesta avanzata.
 3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo in interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.
- 

TITOLO III
ORDINAMENTO PROFESSIONALE
CAPO I
Nuovo sistema di classificazione

Art.5

Progressioni economiche all'interno delle aree

(art. 7, comma 4, lett. C e 14 comma 2 CCNL)

1. L'istituto della progressione economica all'interno delle Aree prevista dall'art. 52, comma 1-bis del D. Lgs. N. 165/2001, si realizza mediante l'attribuzione di "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun differenziale stipendiale, da corrispondere mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area nella Tabella A del CCNL, 16/11/2022;
2. I differenziali stipendiali sono riconosciuti, nel limite della quota individuata nell'ambito delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure definite nel presente contratto.
3. Le parti concordano le seguenti modalità per la definizione delle procedure selettive.

A) Quantificazione delle risorse

- a) Le risorse destinate annualmente ai differenziali stipendiali ammontano a , fatta salva la possibilità di revisione ai sensi dell'art. 2, comma 3, del presente contratto; le risorse ulteriormente necessarie per gli incrementi del differenziale per gli istruttori addetti a funzioni di coordinamento (art. 96 CCNL) e del personale iscritto ad ordini e albi professionali (art. 102 del CCNL) sono finanziate con eventuali risparmi derivanti dalla effettiva assegnazione di progressioni economiche all'interno delle aree (per esempio: a dipendenti a tempo parziale, dipendente cessati in corso dell'anno). In caso di incapienza la spesa è finanziata da risparmi su altre voci di destinazione finanziate con risorse stabili, e nel rispetto comunque di quanto previsto dall'art. 80, comma 3, del CCNL e del vincolo di destinazione.
- b) Il numero dei differenziali stipendiali attribuiti nell'anno non potrà superare il 50% degli aventi diritto complessivamente.
- c) Gli importi per area sono elencati nella suddetta tabella:

TABELLA A CCNL 16/11/2022

AREA	Misura annua lorda differenziale stipendiale	Numero massimo differenziali stipendiali per ogni dipendente	N. differenziali attribuibili	Risorse necessarie
Funzionari ed Elevata Qualificazione	€. 1.600,00			
Istruttori	€. 750,00			
Operatori esperti	€. 650,00			
Operatori	€. 550,00			

B) Requisiti di partecipazione

- a) Concorrono alla selezione i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, anche in posizione di comando o distacco presso altri Enti, che negli ultimi 2 anni non hanno beneficiato di alcuna progressione economica; per il calcolo del requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate.
- b) non essere stati sottoposti, nel biennio precedente all'anno in cui è stata avviata la selezione a procedimenti disciplinari che si sono conclusi con provvedimento definitivo di irrogazione della sanzione superiore alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura;

C) Ponderazione dei criteri di valutazione

Il punteggio massimo complessivo conseguibile all'esito della selezione è pari a 100 e a ciascun criterio valutativo è riconosciuto un valore massimo parziale differenziato diverso per ciascuna area, come di seguito indicato:

TABELLA CRITERI DI VALUTAZIONE PER LE PROGRESSIONI ORIZZONTALI

Area	Valutazione della performance del triennio precedente (non inferiore a 40)	Esperienza professionale (non superiore a 40)	Competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi	Totale massimo
Operatori	60	40	===	100
Operatori Esperti	70	30	===	100
Istruttori	70	20	10	100
Funzionari E.Q.	80	10	10	100

I criteri specifici di valutazione utilizzati per predisporre le graduatorie finalizzate al riconoscimento della P.E.O. all'interno dell'Area di appartenenza sono i seguenti:

A. Valutazione della performance del triennio precedente

Si intende la media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità.

Il punteggio massimo previsto sarà assegnato alla valutazione media triennale più

elevata fra i partecipanti di ciascuna area contrattuale. Agli altri partecipanti il punteggio sarà attribuito proporzionalmente a detto valore.

B. Esperienza professionale

Si intende l'anzianità maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi, al 31.12 dell'anno precedente l'attivazione dell'istituto, con esclusione dell'anzianità necessaria per accedere alla selezione secondo quanto stabilito al comma 3, punto B), lettera a).

Il punteggio previsto per ciascuna Area contrattuale sarà attribuito secondo la seguente formula:
$$\text{Punteggio} = (\text{punteggio max per Area contrattuale}) \times (\text{n. anni e frazioni di anno di anzianità del candidato}) / (\text{n. anni o frazioni di anno anzianità più elevata tra i candidati ammessi all'interno della stessa Area}).$$

C. Competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi

Le competenze professionali acquisite sono:

- Quelle certificate a seguito di percorsi formativi presso scuole, enti e istituti formativi riconosciuti nell'ordinamento giuridico italiano;
 - I titoli e le abilitazioni professionali conseguite fino alla data di decorrenza dell'attribuzione economica e giuridica della P.E.O., purché attinenti alle attività e funzioni del Comune;
 - La frequenza certificata dal soggetto formatore a corsi di formazione o aggiornamento professionale nel triennio che precede l'anno di attivazione dell'istituto.
- Ai titoli e alle abilitazioni professionali vengono attribuiti i punteggi come di seguito specificati distinti per Area contrattuale di appartenenza; per ciascuna tipologia di titolo, se ne può considerare solo uno e il possesso di ulteriori sarà valutato nell'ambito dell'ultima tipologia "Ulteriori titoli" se in essa ricompresi.
- I corsi di formazione/aggiornamenti già valutati ai fini di una progressione orizzontale, con esito positivo per il candidato, non saranno più considerati ai fini della valutazione di una nuova procedura di selezione comparativa.
- Non sono valutabili i corsi per la formazione obbligatoria (es. corsi per mantenimento iscrizione in albi/ordini, prevenzione della corruzione, sicurezza luoghi di lavoro).
- Non sono valutabili i titoli necessari, a normativa vigente, per l'accesso mediante concorso.

AREA ISTRUTTORI

Titoli di accesso: diploma di scuola secondaria superiore

Titolo	Punti max 10
Laurea triennale	2
Laurea specialistica o Laurea Magistrale o Laurea vecchio ordinamento (assorbono la laurea triennale)	3
Abilitazione professionale	1
Ulteriori titoli: Lauree ulteriori o Titoli post-universitari (es. master I e II livello / corso di specializzazione / dottorato di ricerca)	1 per ogni titolo entro il limite massimo di 3 punti

Corsi di formazione e aggiornamento professionale

0,2 per corsi di durata di almeno 6 ore, entro il limite di 3 punti

AREA FUNZIONARI E.Q.

Titoli di accesso: laurea triennale

Titolo	Punti max 10
Laurea specialistica – Laurea Magistrale o vecchio ordinamento	3
Abilitazione professionale	1
Ulteriori titoli: Ulteriore titolo di laurea o Titoli post-universitari (es. master I e II livello/corso di specializzazione/dottorato di ricerca)	1 per ogni titolo entro il limite massimo di 3 punti
Corsi di formazione e aggiornamento professionale	0,2 per corsi di durata di almeno 6 ore, entro il limite di 3 punti

D) Formazione della graduatoria e criteri di priorità

Il punteggio individuale è dato dalla somma dei punti attribuiti ai sensi delle precedenti lett. A, B per operatori e operatori esperti e A, B e C per Istruttori e Funzionari EQ.

Ai dipendenti che non abbiano conseguito progressioni economiche da più di sei anni è attribuito un punteggio aggiuntivo a quello ottenuto (massimo 3%) come segue:

numero anni senza progressione	%
Da più di 6 anni a 7	1%
Da più di 7 anni a 8	2%
Oltre 8 anni	3%

La progressione economica è attribuita ai dipendenti idonei che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria Area in ordine decrescente, con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione del contratto integrativo di riferimento.

La disciplina contrattuale e di legge dispone che le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione vigente;

Saranno formulate graduatorie per ciascuna Area contrattuale. Nell'ambito di ciascuna graduatoria, in caso di pari punteggio tra due o più dipendenti si applicheranno, nell'ordine, i seguenti criteri di precedenza:

- Maggiore punteggio medio riportato nella valutazione della performance degli ultimi tre anni;
- Maggiore anzianità di servizio nella posizione economica;
- Maggiore anzianità di servizio nell'Ente;
- Maggiore età anagrafica

Qualora tra i dipendenti aventi diritto alla P.E.O. ve ne fosse qualcuno ammesso con riserva, la sua posizione ricoperta viene congelata e le relative somme accantonate fino all'esito del procedimento disciplinare.

CAPO II

Incarichi di Elevata Qualificazione

Art.6

Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di EQ

(art. 7 comma 4, lett. j, u, v) – art. 17 CCNL)

1. Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 17, comma 4, del CCNL vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle medesime P.O.;
 - a) Nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti i titolari di incarico di E.Q., l'Ente destina una quota almeno del 15% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime P.O.;
 - b) Le risorse destinate alla retribuzione di risultato vengono ripartite tra gli incaricati di elevata qualificazione sulla base dei seguenti criteri, tenendo conto del tempo lavoro, del peso dell'indennità di posizione sul totale delle risorse ad essa assegnate, della valutazione e dell'eventuale incarico *ad interim*, (*quest'ultimo attribuibile solo nell'ipotesi di mancata nomina del titolare e non per la sostituzione dello stesso anche se per un lungo periodo*) seguendo il seguente calcolo:
 - $\text{Retribuzione assegnata} = \text{Retribuzione nominale} \times \text{rapporto di lavoro (part time)}$
 - $\text{Retribuzione spettante} = \text{Retribuzione assegnata} \times \text{tempo lavoro (mesi lavorati)}$
 - $\text{Peso posizione (\%)} = \frac{\text{Indennità posizione spettante} \times 100}{\text{Totale risorse per retribuzione di posizione}}$
 - $\text{Retribuzione di risultato teorica massima individuale} = \text{Peso posizione (\%)} \times \text{Totale risorse per retribuzione di risultato} / 100$
 - $\text{Retribuzione di risultato da erogare} = \text{Retribuzione di risultato teorica massima individuale} \times \frac{\text{valutazione}}{100} + \text{eventuale compenso per incarico ad interim};$
 - c) Per gli incarichi ad interim, previsti dall'art. 17, comma 5, del CCNL 16/11/2022 (in caso esercizio delle funzioni di responsabile in attesa del conferimento dell'incarico ad un nuovo titolare), al dipendente già titolare di incarico di EQ, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un'ulteriore quota stabilita dall'Ente dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico di E.Q. oggetto dell'incarico *ad interim*, rapportato alla durata dell'incarico. Le risorse per finanziare il compenso dell'incarico ad interim vanno reperite dall'economia derivante dalla mancata erogazione dell'indennità di posizione vacante.
 - d) Al titolare di E.Q. che consegua la valutazione più elevata, è attribuita una maggiorazione pari al 30% del valore medio pro-capite delle retribuzioni di risultato attribuite ai responsabili valutati positivamente come definito nel sistema di valutazione dell'Ente.

In attuazione all'art. 7, comma 4, lettera j) del CCNL 16/11/2022, al fine di definire una distribuzione equilibrata delle somme destinate alla retribuzione di risultato degli incarichi di elevata qualificazione, a decorrere dal 1/1/2023 viene introdotto un sistema di perequazione mediante abbattimento della retribuzione di risultato nelle percentuali progressive indicate nella seguente tabella:

Incentivi	Retribuzione di risultato
importo	riduzione
Fino a 3.500,00 euro	0%
Da 3.501,00 a 5.000,00	20%
Da 5.001,00 a 10.000	40%
Da 10.000,00 a 14.000,00	80%
Oltre 14.000,00	100%

3. Gli incentivi di cui all'art.....(incentivi funzioni tecniche), complessivamente corrisposti nel corso dell'anno al singolo dipendente, anche da diverse amministrazioni, non possono superare il trattamento economico complessivo annuo lordo.
4. Gli incentivi di cui all'art. 1, comma 1091, della L. n. 145/2018 (incentivi settore entrate), complessivamente corrisposti nel corso dell'anno al singolo dipendente, anche da diverse amministrazioni, non possono superare l'importo del 15 per cento del trattamento tabellare annuo lordo individuale.
5. L'ammontare delle riduzioni di cui ai commi 2) è distribuito a tutti i funzionari EQ in proporzione alla retribuzione di risultato individuale attribuita.

CAPO III

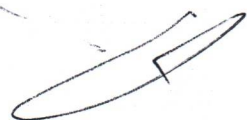
Disposizioni per i servizi in convenzione

Art. 7

Personale utilizzato a tempo parziale nei servizi in convenzione

(art. 23 CCNL)

1. L'Ente utilizzatore prevede, con oneri a carico del proprio Fondo, gli incentivi di cui all'art. 80 del CCNL, ove ne ricorrano le condizioni, collegati alla prestazione a favore del personale assegnato a tempo parziale da altri Enti, ai sensi dell'art. 23 del CCNL.
2. A tal fine la destinazione del fondo compresa nel CCDI comprenderà gli emolumenti di cui all'art. 80 del CCNL del personale di altri enti utilizzato a tempo parziale per effetto di accordi e convenzioni, e non comprenderà gli incentivi di cui all'art. 80 del personale utilizzato a tempo parziale da altri Enti.



TITOLO IV
RAPPORTO DI LAVORO
CAPO I
Istituti correlati all'orario di lavoro

Art. 8

Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente

(art. 7 comma 4 lett. n) CCNL)

1. Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL 21.05.2018, le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'Ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna Area, fino ad un ulteriore 10%.
2. Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:
 - Grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
 - Necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
 - Situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura e nell'assistenza delle persone con handicap;
 - Situazione di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
 - Situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:
 - a) Patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
 - b) Patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
 - c) Patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
 - d) Patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a), b) e c) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.
3. Nei casi di cui al comma precedente, in deroga alle procedure di cui all'art. 53, comma 4, del CCNL 21/05/2018, le domande di trasformazione del rapporto di lavoro sono comunque presentate senza limiti temporali.
4. L'Ente, tenuto conto della mansione e della posizione di lavoro ricoperta del dipendente, sempre che non si determini un pregiudizio alla funzionalità dei servizi, potrà concedere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, ma per un tempo prestabilito (tempo determinato), indipendentemente dal contingente massimo di Area, allo scadere del quale il dipendente è tenuto a riprendere servizio a tempo pieno.

Art. 9

REPERIBILITA'

(art. 7, comma 4 lett. i) CCNL)

1. L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'Ente.
2. Il compenso, da liquidarsi con cadenza *mensile/annuale*, per servizio di reperibilità è quello stabilito dall'art. 24, comma 1, del CCNL 21/05/2018.
3. Ciascun dipendente potrà essere messo in reperibilità sino ad un massimo di.....(superiore a 6) volte in un mese; l'Ente deve assicurare la rotazione tra più soggetti, anche volontari.
4. Per le giornate eccedenti le sei mensili, l'indennità viene incrementata a euro.....(fino ad un massimo di €13,00) per ogni turno di dodici ore.

Art. 10

Turnazioni

(art. 7, comma 4 lett. l), z), ac) CCNL)

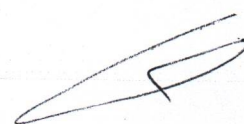
1. Fatte comunque salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili da ciascun dipendente in un mese può essere superiore a 10, fino ad un massimo di
2. Ad integrazione di quanto previsto dall'art. 30 comma 8 del CCNL 16/11/2022 può a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni il personale che si trovi in una delle seguenti particolari situazioni personali e/o familiari.....
3. Ai sensi dell'art. 7 comma 4 lett. ac) del CCNL 16/11/2022 è riconosciuta la facoltà, per i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, di optare per un numero di equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno di cui all'art. 30 comma 5, lett. d). Il recupero dovrà essere effettuato entro 30 gg: dalla giornata festiva infrasettimanale in cui si è lavorato, nei tempi concordati con il relativo Dirigente/Responsabile. Resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, l'economia di spesa per l'onere relativo alla predetta indennità di turno resta acquisita nel bilancio dell'Ente, in quanto computata figurativamente a carico del Fondo.

Art. 11

Riduzione orario di lavoro per lavoratori turnisti

(art. 7, comma 4, lett. ad) CCNL 16/11/2022 – art. 22 CCNL 1.4.1999)

1. Per il personale inserito in turni di lavoro si conferma, come previsto dall'art. 22 del CCNL 1.4.1999, la riduzione dell'orario di lavoro settimanale a 35 ore, purché permanga la continuità e regolarità dei servizi istituzionali, e siano evitati costi aggiuntivi diretti o indiretti. I maggiori oneri derivanti dalla riduzione stessa (costo di un'ora settimanale non lavorata) devono essere fronteggiati con proporzionali riduzioni del lavoro straordinario (inteso come riduzione della spesa destinata a finanziare il lavoro straordinario) o con stabili modifiche degli assetti organizzativi che generino economie. Entro il mese di gennaio dell'anno successivo il responsabile dell'area interessata presenterà apposita relazione dimostrativa in tal senso.



Art. 12

Lavoro straordinario e Banca delle ore

(art. 7, comma 4 lett. o), r), s) – art. 33 – art. 29 CCNL)

1. In applicazione dell'art. 7, comma 4, lettere o), r) e s) e degli artt. 32 e 33 del CCNL 16.11.2022, le parti concordano che:
 1. Il numero massimo di ore annue per ciascun dipendente che può confluire nella banca delle ore, secondo la disciplina di cui all'art. 33, è pari a
 2. L'arco temporale di 6 mesi su cui calcolare il limite delle 48 ore settimanali medie, comprensive del valore straordinario, previsto dall'art. 29, comma 2, del CCNL 16/11/2022, può essere elevato fino a n.mesi nei seguenti casi:
 - Dipendenti incaricati di Elevate Qualificazioni
3. Per esigenze eccezionali, debitamente motivate dal competente Dirigente/Responsabile riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico, il limite massimo individuale annuo di 180 ore per le prestazioni di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4 del CCNL dell'1/4/1999, può essere elevato fino a....., nel rispetto comunque del limite delle risorse previste nel relativo fondo.

Art. 13

Flessibilità dell'orario di lavoro

(art. 7 comma 4 lett. p) e art.36 CCNL)

1. Al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa, vita familiare, vengono individuati i seguenti criteri per la determinazione delle fasce temporali di flessibilità oraria:
 - a. La flessibilità consiste nella possibilità di anticipare o posticipare l'orario di entrata e di uscita, nell'orario mattutino e/o pomeridiano, con l'obbligo di recuperare l'eventuale debito orario entro i due mesi successivi dalla maturazione dello stesso, in accordo con il dirigente/responsabile di servizio;
 - b. Le fasce temporali di flessibilità saranno determinate sulla base dell'orario di servizio e dell'orario di apertura al pubblico;
 - c. Le fasce di flessibilità non potranno sovrapporsi con l'orario di apertura al pubblico degli uffici;
 - d. Possono essere esclusi dalla fruizione della flessibilità i dipendenti/uffici che devono garantire servizi pubblici incompatibili con tale istituto, individuati dai rispettivi Dirigenti/Responsabili/Segretario (es.: polizia locale ecc.)
 - e. La flessibilità dell'orario di lavoro può essere fruita senza bisogno di richiesta alcuna;
 - f.
2. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:
 - Beneficiano delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D. Lgs. n.151/2001;
 - Assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
 - Iano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 CCNL 21/05/18;

- Si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
- Siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni e di legge vigenti;
- Siano dipendenti con nucleo familiare monoparentale e figli minori conviventi.

Art. 14

Orario multiperiodale

(art. 7, comma 4 lett.q), e art. 31 CCNL)

1. Il periodo di 13 settimane di maggiore o minore concentrazione dell'orario multiperiodale, secondo la disciplina di cui all'art. 31 del CCNL 16/11/2022, tenendo conto delle esigenze di servizio e il corrispondenza di variazioni di intensità dell'attività lavorativa, è elevato a n.....(fino al massimo 26) settimane.
2. L'attivazione di tale articolazione oraria sarà comunicata ai sensi dell'art. 4, comma 4, CCNL 16/11/2022.

Art. 15

Servizio mensa e buono pasto

(art. 7, comma 4, lett. aa) e art. 35 CCNL)

1. Ai sensi dell'articolo 35, comma 10, del CCNL 16 novembre 2022 vengono individuate le seguenti figure professionali che possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti fuori dall'orario di lavoro della durata di , che potrà essere calcolata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro:
 - a. Addetti coinvolti nei servizi di protezione civile, a condizione che vengano svolte almeno sei ore di lavoro.
 - b. Area della vigilanza.
 - c.(eventuali altre figure in base all'organizzazione dell'Ente).

TITOLO V

TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE

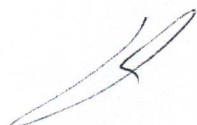
CAPO I

Risorse e Premialità

Art.16

Quantificazione delle risorse

1. La determinazione delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente contratto, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.



2. La determina di costituzione del fondo è di norma preceduta da una delibera della G. comunale che formula gli indirizzi alla delegazione di parte datoriale, quantificando le risorse variabili che andranno ad integrare il fondo e correlandole agli obiettivi ritenuti rilevanti e significativi.
3. Ai sensi dell'art. 8, comma 4, CCNL 16/11/2022, al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali, l'Ente fornisce l'informativa sui dati relativi alla costituzione del fondo di cui all'art.79.
4. Le parti prendono atto che il fondo per le risorse decentrate annualmente costituito ai sensi del CCNL, potrà essere modificato a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale; questo potrà portare ad una diminuzione o ad un aumento del fondo netto da ripartire a valere sulle risorse di cui all'art.

Art. 17

Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente e ai regolamenti comunali in materia, nel triennio di riferimento, fatte salve successive modifiche e/ o integrazioni, sono possibili i seguenti strumenti di premialità:
 - a) Premi correlati alla performance organizzativa;
 - b) Premi correlati alla performance individuale;
 - c) Indennità condizioni di lavoro, di cui all'art.70 bis CCNL 21.05.2018 e art. 84-bis CCNL 16.11.2022;
 - d) Indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art.24, comma 1 del CCNL del 14.09.2000;
 - e) Indennità per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art.84 (Indennità per specifiche responsabilità) del CCNL 16.11.2022;
 - f) Indennità di funzione di cui all'art. 97 ed indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.2022;
 - g) Compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett. c) del CCNL del 21.05.2018 ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del CCNL 21.05.2018;
 - h) Compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art.67, comma 3, lett. f) del CCNL 21.05.2018, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.09.2000;
 - i) Differenziali stipendiali, finanziate con risorse stabili;
 - j) Risorse destinate all'attuazione dei piani welfare ai sensi dell'art. 82, comma 2, CCNL 16.11.2022.

Art. 18

Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

(art.7, comma 4, lett. a) CCNL)

1. Le risorse finanziarie sono annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e rese disponibili, ai sensi dell'art. 80, comma 1, del CCNL 16.11.2022 e sono ripartite, ai fini

dell'applicazione di cui al precedente art.6, tra le diverse modalità di utilizzo previste nell'art. 80, comma 2, del CCNL 16.11.2022, sulla base dei criteri generali definiti nel presente articolo.

2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati e nel vigente sistema di misurazione e valutazione dell'Ente, nonché dagli indirizzi forniti, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti criteri generali:
 - a) I sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
 - b) Le risorse – attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale – sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
 - c) La premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui – la prestazione lavorativa del dipendente – discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
 - d) Il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance;
 - e) La performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
 - f) Il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.
3. La ripartizione delle risorse tra i diversi istituti, nel limite delle risorse disponibili ai sensi dell'art. 80, comma 1, del CCNL 16.11.2022 oltre che nel rispetto degli indirizzi forniti dalla Giunta Comunale verrà determinata applicando i criteri previsti nel contratto integrativo in corrispondenza a ciascuna fattispecie prevista dall'art. 80 comma 2, del CCNL 16.11.2022.

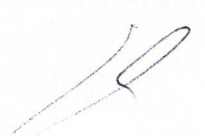
CAPO II

Performance organizzativa e individuale

Art. 19

Premio correlato alla performance organizzativa

(art.7, comma 4, lett.b), af) CCNL)

1. Le risorse destinate annualmente alla performance organizzativa vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel Piano integrato attività e organizzazione, approvato annualmente con delibera della Giunta Comunale, relativi all'Amministrazione nel suo complesso e/ o alle singole strutture organizzative, nell'anno di riferimento. In tale ambito sono compresi gli obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale con le risorse di cui all'art. 98, comma 1, lett. c), del CCNL 16.11.2022.
- 

2. Le risorse complessive vengono ripartite in via previsionale tra obiettivi di particolare rilevanza, il cui valore economico è determinato dalla Giunta in sede di quantificazione delle risorse variabili e il cui contenuto è sviluppato nel Piano integrato attività e organizzazione (PIAO).
3. I premi correlati alla performance organizzativa vengono erogati a consuntivo ai dipendenti interessati in base al contributo individuale di ciascuno di essi al raggiungimento degli obiettivi di Ente e/ o della struttura organizzativa di appartenenza, come da apposita dichiarazione da parte del competente Dirigente/Responsabile.
4. In sede di contrattazione integrativa, le parti possono decidere, ai sensi dell'art.81, comma 4, del CCNL 16.11.2022, di correlare l'effettiva erogazione delle risorse di cui all'art.79 comma 2 lett. c) (Fondo risorse decentrate – costituzione), per una quota pari al.....%, al raggiungimento di uno o più obiettivi individuati nel PIAO, riferiti agli effetti dell'adozione dell'Ente nel suo complesso, oggettivamente misurabili.

Art. 20

Premio correlato alla performance individuale e differenziazione

(art. 7, comma 4, lett. b) ae) CCNL, art. 81 CCNL)

1. Le risorse destinate alla performance individuale, al netto di quelle per la "differenziazione del premio individuale" di cui al successivo comma 8 del presente articolo, vengono erogate secondo i criteri nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance e in base al raggiungimento degli obiettivi individuali predefiniti nel PIAO approvato annualmente con delibera della Giunta Comunale, nonché in relazione alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi di ciascun dipendente.
2. I premi correlati alla performance individuale vengono erogati a consuntivo ai dipendenti in base al punteggio attribuito dal competente Dirigente/Responsabile nell'apposita scheda di valutazione definita nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance.
3. Come previsto nell'art. 16, comma 4, del presente contratto integrativo, le parti prendono atto che tale quota potrà subire un aumento o una diminuzione per effetto del possibile ricalcolo del fondo per le risorse decentrate per l'anno di riferimento, a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale.
4. Il fondo destinato alla performance individuale, al netto della quota per la "differenziazione del premio individuale" di cui al successivo comma 11, viene suddiviso tra i dipendenti con la seguente formula:

$$P.I. = F / \sum p \times p.i.$$

P.I. = Premio performance individuale

F = Fondo da ripartire

Sp = sommatoria punteggi schede di valutazione

p.i. = punteggio individuale

5. Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la performance individuale, è necessario che il lavoratore a tempo determinato o

somministrato abbia svolto attività lavorativa nell'Ente, per almeno 270 giorni effettivi, nell'arco dell'anno solare.

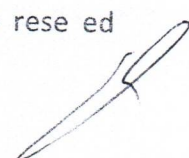
6. Nel caso di rapporti di lavoro part-time o per prestazioni lavorative parziali nel corso dell'anno (assunzioni/cessazioni in corso dell'anno, assenze prolungate dal servizio. Ecc.), il punteggio totale attribuito al dipendente verrà opportunamente proporzionato.
 7. Si stabilisca altresì che verrà corrisposto il 20% del premio correlato alla performance ai dipendenti, che nell'anno di competenza di suddivisione del fondo avranno percepito incentivi per un importo superiore a €.2.000,00 per:
 - Incentivi per funzioni tecniche;
 - Ulteriori compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge (es. condono edilizio, istat, ect.).
 - Incentivi settore entrata ai sensi dell'art. 1, comma 1091, della legge 145/2018 e s.m.i.
 8. In attuazione dell'art. 81, commi 2 e 3, del CCNL 16.12.2022 per la quantificazione e la distribuzione del **premio individuale**, vengono definite le seguenti disposizioni:
 - a) Dalle risorse stanziare per i premi correlati alla performance individuale viene detratta una quota del 15% da destinare all'incentivo di cui all'articolo 81 CCNL 16/11/2022 (**importo A**);
 - b) Ultimata la valutazione del personale e distribuito il premio per la performance individuale si individua il valore medio pro-capite per ciascuna Area;
 - c) Ottenuto detto valore medio pro-capite (**importo B**) si quantifica il valore del premio individuale da attribuire al personale che ha ottenuto il coefficiente più alto nelle fasce di merito, nella misura del 30% (non inferiore al 30%, riducibile fino al 20% nel caso di cui all'art. 81, comma 4, CCNL e art. 19, comma 4, del presente contratto) dell'importo B (**importo C**).
 - d) La quota accantonata per la differenziazione del premio individuale (importo A) viene divisa per l'importo del premio individuale (importo C) e si ottiene, con arrotondamento per difetto, il **numero dei dipendenti aventi diritto a detto premio**.
- In caso di parità dei punteggi relativi alle valutazioni la maggiorazione è
Attribuita secondo i seguenti criteri in ordine di priorità:
- a) Non aver percepito la maggiorazione del premio nell'anno precedente;
 - b) Superiore valutazione media del triennio;
 - c) Maggiore anzianità di servizio nell'Ente.

CAPO III

Disciplina delle indennità

Art. 21

Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
 2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro;
- 

3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, il profilo delle Aree di inquadramento.
4. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
5. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
6. Le maggiori spese riscontrate a fine anno necessarie per il pagamento di talune indennità rispetto a quelle destinate, sono compensate con gli eventuali risparmi di altre indennità, e in caso di insufficienza, con la riduzione degli incentivi sulla performance (individuale e organizzativa) fermo restando il vincolo di cui all'art. 80 comma 3 del CCNL 16.11.2022.
7. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente capo sono portati in aumento al fondo destinato a compensare la performance individuale di cui all'art. 20 del presente contratto integrativo.

Art. 22

Indennità condizioni di lavoro

(art.70-bis CCNL 21/05/2018, art. 7, comma 4, lett. D) CCNL)

1. Gli Enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
 - a) Disagiate;
 - b) Esposte a rischi e, pertanto, pericolose e dannose per la salute;
 - c) Implicanti il maneggio valori.
2. Si individuano a titolo esemplificativo i seguenti **fattori rilevanti di disagio**:
 - a. Prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione sfavorevole deve essere intesa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansione;
 - b. Prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione sfavorevole rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
 - c. Prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi urgenti „su chiamata“ al di fuori della reperibilità. La prestazione richiesta deve essere motivata e posta in essere solo in caso di inderogabile ed effettiva necessità per fronteggiare eventi che possono determinare situazioni di pericolo o pregiudicare in qualunque modo la garanzia di pubblica incolumità; garantire il servizio di stato civile in tutti i casi disciplinati dall'ordinamento dello stato civile; garantire il servizio di polizia mortuaria.
 - d. Prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi che necessitano la modifica dell'orario di lavoro per esigenze di servizio correlate a manifestazioni (es. montaggio/smontaggio palchi, posizionamento transenne, posizionamento sedie, etc.),

problematiche connesse al territorio, eventi atmosferici straordinari (es. vento, pioggia, etc.).

3. Si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.
4. Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili professionali e/o le Aree di appartenenza.
5. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti:
 - Dal sistema di rilevazione presenze/assenze
 - Dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto all'orario di presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione, dall'atto ricognitivo di individuazione;
6. Si individuano a titolo esemplificativo i **fattori rilevanti di rischio di seguito elencati**:
 - a. Utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc. Complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
 - b. Attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
 - c. Attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici.
 - d. Prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.

Si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese, ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a pericoli-rischi pregiudizievoli per la salute e/o per l'integrità personale.

7. Si conviene che il rischio rappresenta una situazione o condizione lavorativa, diversa da quella che caratterizza i contenuti tipici e generali delle ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili professionali e/o le Aree di appartenenza.
 8. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti:
 - Dal sistema di rilevazione presenze/assenze
 - Dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto all'orario di presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione, nell'atto ricognitivo di individuazione.
- 

9. Si individuano a titolo esemplificativo i fattori implicanti maneggio valori come segue:
- Ai dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente maneggio di valori di cassa (denaro contante) per l'espletamento delle mansioni di competenza e formalmente incaricati della funzione di „agenti contabili“, per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al presente comma. Pertanto, non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali, eventualmente, il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comportano maneggio di valori di cassa.
10. E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e di quanto previsto al presente articolo e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Dirigente/Responsabile di Settore.
11. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, sulla base dei dati desunti:
- Dai rendiconti annuali resi dagli Agenti Contabili;
 - Dal sistema di rilevazione presenze/assenze
 - Dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto all'orario di presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione, nell'atto ricognitivo di individuazione.
12. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: euro 1,00 – euro 15,00:

CONDIZIONI DI LAVORO			IMPORTO GIORNALIERO
A	Personale esposto a rischio		€ 3,00
B	Personale esposto a disagio		€ 2,00
C	Personale con funzione di agente contabile	C1) media mensile di valori di cassa maneggiati inferiore ad € 500,00	€ 1,00
		C2) media mensile di valori di cassa maneggiati compresi tra € 500,00 ed € 1.000,00	€ 2,00
		C3) media mensile di valori di cassa maneggiati oltre € 1.000,00	€ 3,00

13. In caso di compresenza di più fattispecie:

- Qualora al personale competa l'indennità di cui alla lettera A) e B) € 5,00/giorno
- Qualora al personale competa l'indennità di cui alla lettera A) e B) C1) € 6,00/giorno
- Qualora al personale competa l'indennità di cui alla lettera A) e B) C2) € 7,00/giorno
- Qualora al personale competa l'indennità di cui alla lettera A) e B) C3) € 8,00/giorno

14) Qualora dovesse risultare una somma superiore rispetto all'importo previsto per la singola indennità, si provvederà a recuperare le somme da risparmi derivanti dalle altre indennità e, in caso di incapienza, dalle somme destinate alla performance individuale.

Art. 23

Indennità per specifiche responsabilità

(art. 7, comma 4, lett. F) – art.84 CCNL)

1. L'indennità prevista dall'art.84 del CCNL 16/11/2022 viene determinata su base annua, secondo i seguenti criteri generali:
 - a) Si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate con specifico provvedimento secondo le modalità previste da ciascun Ente, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane, sulla base delle fattispecie e dei criteri di seguito riportati. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati nelle aree operatori, operatori esperti, istruttori, funzionari ed EQ (non titolari di incarichi di EQ, ai sensi dell'art. 16 del CCNL e seguenti). A titolo esemplificativo e non esaustivo, possono rientrare in questa fattispecie:
 - a. Specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'Amministrazione in digitale (D. Lgs 7 marzo 2005, n. 82, e s.m.i. – CAD); es: progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici; tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi;
 - b. Specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati – GDPR (Regolamento Europeo 2016/679);
 - c. Specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale; nonché di responsabile dei Tributi;
 - d. Specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;
 - e. Specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;
 - f. Specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;
 - g. Specifiche responsabilità derivanti da incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (PNRR, Fondi della Politica di coesione ect): project manager e personale di supporto;
 - h. Specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
 - i. Specifiche responsabilità eventualmente affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
 - j. Specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
 - k. Specifiche responsabilità per l'esercizio delle funzioni di cancelliere presso gli uffici del Giudice di Pace;
 - l. Specifiche responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti, D. Lgs n. 50 del 2016;

- m. Specifiche responsabilità derivanti dall'incarico di Vice Segretario in attuazione della disciplina derogatoria dell'istituto ordinario del Vice Segretario di cui all'art. 16 e ai commi 9 e 10 del DL n.162/2019, convertito in L. n. 8/2020.
- b) Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli Enti;
- c) L'importo complessivo a livello di Ente destinato a finanziare le indennità per specifiche responsabilità viene ripartito con determinazione del Segretario Comunale, sentita la Conferenza dei Dirigenti/Responsabili, sulla base delle unità di personale interessate, e l'importo delle singole indennità, che varia fino al massimo di €3.000,00, elevabile a €4.000,00 per il personale inquadrato nell'area dei funzionari ed EQ (non titolari di incarichi di EQ, ai sensi dell'art. 16 del CCNL e seguenti) viene determinato per ciascuna delle posizioni di lavoro individuale secondo i criteri adottati dall'Ente e discussi in delegazione trattante:

CAPO IV

Altri compensi, incentivi e benefit

Art. 24

Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

(art. 7 comma 4, lett. G) – art. 80 comma 2 lettera g CCNL)

1. I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:
 - a. Incentivi funzioni tecniche;
 - b. Incentivi per il settore entrate (IMU- TARI);
 - c. Compensi ISTAT;
 - d. Compensi per avvocatura;
 - e. Diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art. 32. Comma 40 del D.L. 269/2003 convertito nella legge 326/2003);
 - f. Trattamento economico accessorio del personale nell'ambito degli introiti derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/97;
 2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Dirigente/Responsabile EQ del Settore competente. Per i titolari di incarico di EQ vi provvede il Dirigente/il Segretario comunale.
 3. Le risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lett. D) del CCNL 1/4/1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5/10/2001, si riferiscono a:
 - a. Proventi di sponsorizzazioni;
 - b. Proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
- 

- c. Contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.
4. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile EQ del Settore competente.
 5. Le somme derivanti da eventuali economie aggiuntive, destinate all'erogazione di premi, dall'art. 16, commi 4 e 5, del D.L. 98/2011 (convertito in legge n.111/2011), possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione integrativa, di cui il 50 per cento destinato alla erogazione di premi previsti dall'articolo 19 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, come modificato dall'art. 6, comma 1, del d.lgs. n. 141/2011 e art. 5, comma 11 e seguenti del D.L. n.95/2012. Il restante 50% viene erogato sulla base del sistema di misurazione e valutazione in vigore nell'Ente.
 6. Le somme vengono previste nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, ex art. 79, comma 2, CCNL 16.11.2022.

Art.25

Welfare integrativo

(art. 7 comma 4 lett. H) – srt. 82 CCNL)

1. Il Comune di Mascali considera il benessere dei propri dipendenti uno degli obiettivi chiave dell'Amministrazione ed intende, pertanto, investire in misure di natura assistenziale e/o sociale volti a incrementare il benessere del lavoratore e della sua famiglia anche nell'ottica di favorire un buon andamento tra vita lavorativa e vita privata.
2. L'Amministrazione attribuisce, quindi, ai propri dipendenti un credito welfare integrativo secondo le modalità di seguito indicate che ciascun interessato potrà scegliere in rispondenza alle proprie esigenze personali e/o familiari.

BENEFICIARI DEL PIANO WELFARE

In sede di prima applicazione sono beneficiari del piano welfare tutti i dipendenti ai quali si applica il CCNL, comparto funzioni locali, del Comune di Mascali a tempo indeterminato, sia a tempo pieno che a tempo parziale e abbiano conseguito una valutazione non negativa/ votazione minima sufficiente pari a nell'ultima valutazione.

CONTO WELFARE

IL CONTO WELFARE è il valore effettivo di cui ciascun beneficiario può disporre e utilizzare scegliendo uno dei servizi di welfare offerti fino a compensazione del proprio credito welfare.

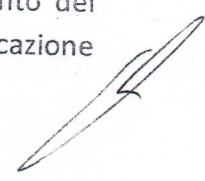
Il budget complessivo destinato annualmente in sede di contrattazione integrativa per le finalità viene suddiviso in parti uguali tra tutti i dipendenti beneficiari.

SERVIZI WELFARE OFFERTI DAL PIANO

I servizi welfare offerti si articolano nei seguenti ambiti:

1. Servizi di sostegno al reddito della famiglia.
2. Supporto alla istruzione dei figli
3. Voucher per attività culturali, ricreative, sportive e con finalità sociale
4. Polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale

Al termine del ciclo di valutazione della performance, scaduti i termini di impugnazione della propria scheda di valutazione, ciascun dipendente avrà facoltà di scegliere la modalità di godimento del proprio credito welfare integrativo trasmettendo tramite protocollo interno, formale comunicazione



all'Ufficio risorse umane secondo il regolamento adottato dall'Ente e il modello di domanda verrà fornito.

TITOLO VI SEZIONI SPECIALI

CAPO I

Polizia locale

Il presente Capo si applica esclusivamente al personale della polizia locale, che svolge le funzioni tipiche del controllo e vigilanza del territorio, con esclusione del personale amministrativo, secondo quanto previsto dall'art. 95 del CCNL 16 novembre 2022, che integra la disciplina applicabile al personale P.I. contenuta nel titolo VI – sezione per la polizia locale del CCNL 2018.

Art. 26

Prestazioni del personale per attività ed iniziative di carattere privato.

1. Per l'erogazione dei compensi di lavoro straordinario connessi ad attività ed iniziative di carattere privato, le parti fanno riferimento alle seguenti disposizioni:
 - Articolo 22, comma 3-bis, decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito in legge 96/2017;
 - Articolo 56-ter del CCNL 21.05.2018
 - Articolo 38, comma 3 e 5, del CCNL 14 settembre 2000;
 - Articolo 14, comma 4, del CCNL 1° aprile 1999;
 - Al regolamento comunale che sarà adottato previa informazione alle OO.SS. e alla RSU.
2. La presente disciplina trova applicazione alla data di sottoscrizione del presente contratto.
3. I costi dei servizi svolti dal personale del Corpo di POLIZIA Locale per attività di sicurezza e di polizia stradale, necessari per lo svolgimento di attività ed iniziative che non siano di esclusivo o prevalente interesse pubblico, sono poste a carico del soggetto promotore o organizzatore dell'evento e della manifestazione. Pertanto, i suddetti compensi, in linea con la suddetta normativa ed ai pareri della magistratura contabile, non incidono sui limiti di spesa complessivi di personale e sui limiti di spesa del salario accessorio, in quanto etero finanziati.

Art. 27

Proventi delle violazioni al codice della strada

1. Ai sensi dell'art. 98 del CCNL 16.11.2022 le parti prendono atto che i proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dall'Ente, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett. C), e 5, del D.Lgs. n.285/1992 sono destinati, in coerenza con le previsioni legislative, alle seguenti finalità in favore del personale di Polizia Locale in servizio con rapporto a tempo indeterminato:
 - a) Contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare;
 - b) Finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell'art. 82 del CCNL 16/11/2022;
 - c) Erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.

2. Per le suddette finalità l'Amministrazione annualmente, con apposita delibera di Giunta, provvede alla destinazione delle risorse ex art. 208 C.d.S. ed assegna uno specifico fondo in percentuale a quanto riscosso l'anno precedente.
3. La destinazione della somma operata con delibera di G.M. di cui al comma 1 lett. C) è al lordo oneri ente. La destinazione di tali somme nel fondo sarà indicata al lordo dipendente (cioè con esclusione degli oneri a carico Ente).

Art. 28

Indennità di servizio esterno

(art. 7 comma 4, lett. e) CCNL)

1. L'erogazione dell'indennità di servizio esterno può essere finanziata dai proventi del codice della strada di cui al precedente articolo.
2. L'indennità di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.2022 compete al personale della Polizia Locale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.
3. L'importo dell'indennità è determinato entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: €. 1,00 - €. 15,00.

Esempio :

TIPOLOGIA	ATTIVITA' PROFESSIONALE SVOLTA	IMPORTO GIORNALIERO	DECORRENZA
A	Attività prestata nello svolgimento di servizi esterni in orario diurno	€.2,00	
B	Attività prestata nello svolgimento di servizi esterni in orario serale, notturno o festivo diurno	€.3,00	
C	Attività prestata nello svolgimento di servizi esterni in orario notturno festivo	€.4,00	

4. Qualora il tempo di effettivo svolgimento della prestazione lavorativa in servizio esterno risulti inferiore a quello ordinariamente coincidente con la durata della giornata lavorativa deve essere effettuato un corrispondente riproporzionamento dell'indennità.
5. Il servizio viene considerato espletato in via continuativa all'esterno qualora siano svolti servizi esterni alla sede del comando per la parte maggioritaria delle giornate di servizio svolte nel mese di erogazione dell'indennità. (es.: su 26 gg. lavorativi, 14 all'esterno). L'elenco degli istruttori e funzionari di polizia locale aventi diritto all'indennità di servizio esterno è stabilito con atto di gestione del responsabile del settore polizia locale.
6. L'indennità di cui al presente articolo :
 - È cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30 del CCNL 16.11.2022;

- È cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, commi 1, lett. b) e del CCNL del 6.7.1995 successive modificazioni ed integrazioni;
- È cumulabile con i compensi alla performance individuale e collettiva;
- È cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi.
- È cumulabile con l'indennità di maneggio valori di cui al comma 1 lett. c) dell'art. 70 bis del CCNL 21.5.2018.

Art.29

Indennità di funzione del personale della polizia locale

1. Come previsto all'art. 97 del CCNL citato, l'indennità viene erogata al personale dell'area istruttori e dell'area funzionari e dell'elevata Qualificazione non titolare di incarico di EQ, per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.
2. L'importo dell'indennità viene previsto fino ad un massimo di €. 3.000,00 per anno, elevabile fino ad un massimo di €.4.000,00 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione. L'importo complessivo destinato a finanziare l'indennità viene ripartito con determinazione del Segretario Comunale, sentito il Comandante della Polizia Locale, per ciascuna delle posizioni di lavoro individuate secondo i criteri determinati in sede di contrattazione integrativa.
3. La presente indennità annua è frazionata in ragione mensile per 12 mensilità ed è erogata proporzionalmente ai mesi di effettivo servizio prestato.
4. L'indennità di cui al presente articolo:
 - a) È cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30, comma 5 del CCNL 16.11.2022;
 - b) È cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - c) È cumulabile con l'indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.2022;
 - d) È cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
 - e) È cumulabile con l'indennità di maneggio valori di cui al comma 1 lett. c) dell'art.70 bis del CCNL 21.5.2018;
 - f) È cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi.
5. L'indennità non è cumulabile con l'indennità di particolari responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL 16.11.2022.

TITOLO VII

Disposizioni Finali

Art. 30

Salute e sicurezza sul lavoro

(art. 7 comma 4 lett. m) CCNL)

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera m) del CCNL del 16.11.2022, le parti si accordano per l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo e criteri generali in materia di salute e sicurezza sul lavoro:



- a) L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di **igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti**, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
- b) In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla **salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti** a mansioni operaie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videotermini.
- c) L'Amministrazione si impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda **non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale**, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
- d) Nei limiti delle disponibilità di bilancio l'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
- e) L'Amministrazione deve **coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza** in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di **informazione e formazione** su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.
- f) La **valutazione dei rischi** di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a) del D. Lgs 81/2008, deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo **stress da lavoro-correlato**, in applicazione dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le **lavoratrici in stato di gravidanza**, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle **differenze di genere, all'età, alla provenienza** da altri Paesi.

Art. 31

Innovazioni tecnologiche

(art. 7 comma 4, lett. t) CCNL)

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera t) del CCNL, le parti si accordano per l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo con riferimento ai riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi.
 2. Le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla quantità e qualità dell'occupazione. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo.
 3. Gli interventi che promuovono un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento ed accrescimento delle competenze del personale saranno realizzati mediante opportuni percorsi di formazione e riqualificazione, anche mediante l'utilizzo di nuove tecnologie.
- 

Art. 32

Disposizioni finali

1. Per quanto non previsto dal presente CCI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia ai contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.
2. Le disposizioni contenute nel presente contratto collettivo integrativo conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti collettivi integrativi.

Data

Per la **Delegazione di parte pubblica:**

Presidente **Segretario Comunale**

Componente **Parisi Salvatore**

Componente **Leotta Massimiliano**

Componente **Spina Michele**

Delegazione Sindacale:

OO.SS. Territoriale CISL FP

OO.SS. Territoriale CGIL FP

OO.SS. Territoriale UIL FPL

R.S.U. Aziendale

R.S.U. Aziendale

R.S.U. Aziendale

R.S.U. Aziendale

R.S.U. Aziendale